

特集／経済安保を巡る諸情勢

〈5〉 経済安全保障・輸出管理と労働法との緊張

—重要経済安保情報保護活用法の適性評価（セキュリティ・クリアランス）、外為法のみなし輸出管理の特定類型を例として—

学習院大学 教授 佐瀬 裕史

1 はじめに

2024年に成立した重要経済安保情報の保護及び活用に関する法律（以下「法」または「重要経済安保情報保護活用法」）により、重要経済安保情報を取り扱う業務は、行政機関による適性評価（法12条）を受けたうえで、重要経済安保情報を取り扱う業務を行った場合にこれを漏らすおそれがないと認められた者でなければ行ってはならないことになった（法11条1項。以下、この規律を「セキュリティ・クリアランス制度」という。また、重要経済安保情報を取り扱う業務を行った場合にこれを漏らすおそれがないと認められることを「セキュリティ・クリアランス」という。）。適性評価自体は行政機関によって実施される。しかし、事業者としては、適性評価がなされることを考慮したうえで、採用、配転を行いたいという希望を持つことになる。具体的には、セキュリティ・クリアランスの取得を採用の条件にしたり、あるいは、労働者あるいは労働者となるかもしれない者から情報を取得したうえで、セキュリティ・クリアランスが取得できるかどうかを予測して採用選考・配転をしたりするといったことである。

また、安全保障の関連では、輸出管理の局面でも同様のことが生じる。外為替及び外國貿易法（以下「外為法」）では、居住者から非居住者への規制対象技術の提供がみなし輸出管理として規制されて経済産業大臣の許可が必要とされるところ、特定類型

（①雇用契約等の契約に基づき、外国政府等・外国法人等の支配下にある者、②経済的利益に基づき、外国政府等の実質的な支配下にある者、③国内において外国政府等の指示の下で行動する者）に該当する居住者への技術の提供についてはみなし輸出管理の対象とされている。特定類型該当性判断にあたっては、労働者あるいは労働者となるかもしれない者について、外国政府等・外国法人等との関係、金銭その他の重大な利益の受益の有無、年間収入の確認を行う必要が生じる。当然ながら、事業者は、特定類型該当性や該当する場合には経済産業大臣からの許可の取得ができそうかを考慮したうえで、労働者の採用、配置転換を行いたいであろう。

しかし、労働者あるいは労働者となるかもしれない者から事業者がセキュリティ・クリアランス、みなし輸出管理の特定類型該当性や所定の許可の取得に関する個人情報を取得し、それに基づいて事業者が何らかの行動をとることには、一定の制約がある。労働法制では、差別禁止やプライバシー保護といった観点から、均等待遇が定められ（労働基準法3条）、また、労働者になろうとする者からの情報収集が制約されている（職業安定法第5条の5）。そのため、経済安全保障・輸出管理と労働法との間には、緊張が生じることになる。

重要経済安保情報保護活用法や外為法には労働法制の適用除外規定がないため、労働法制との関係で、セキュリティ・クリアランス制度や輸出管理に関する

する個人情報の取得・利用の場面では、何が許され、何が許されないのかを検討する必要がある。そこで、本稿では、重要経済安保情報保護活用法におけるセキュリティ・クリアランス制度、外為法におけるみなし輸出管理の特定類型の概要を確認したうえで、労働法制において関係する規律を示したうえで、この問題について検討したい¹。

なお、労働者あるいは労働者となるかもしれない者から事業者がセキュリティ・クリアランスや輸出管理に関する情報を取得し、利用することについては、個人情報保護法の規制が及び、個人情報の利用目的の特定・通知公表（個人情報保護法17条1項、21条1項）、利用目的を超えた個人情報の取扱いの禁止（個人情報保護法18条）、要配慮個人情報の取得にあたっての事前の本人同意の取得（個人情報保護法20条2項）などの規律が関係する。これらは、基本的には、利用目的の通知や本人からの同意の取得といった、事業者が相対的には対応しやすい措置が問題となるため、本稿の検討対象からは除く。

2 重要経済安保情報保護活用法におけるセキュリティ・クリアランス制度

本稿の問題との関係で、重要経済安保情報保護活用法におけるセキュリティ・クリアランス制度について、いくつか確認しておく。

まず、行政機関による適性評価は、「従業者として重要経済安保情報の取扱いの業務を新たに行なうことが見込まれることとなった者」について実施される（重要経済安保情報保護活用法12条1項）。そして、この対象者について、内閣府のガイドラインは次の

ように説明する²。

「見込まれる」者には、職員等が直ちに取扱いの業務を行うべき個別具体的の必要性が生じている状況のほか、職員等が配置されたポストにおけるこれまでの取扱いの業務の実態その他の事情に照らして、取扱いの業務を行う蓋然性が認められる状況も含まれる。

＜例＞

- ・着任している職位で重要経済安保情報の取扱いの業務を担当することになった者
- ・重要経済安保情報の取扱いの業務を担当する職位への異動内示があった者
- ・重要経済安保情報を取扱うという条件で採用されることになる求職者

一方で、適性評価は評価対象者等のプライバシーに関わるものであることから、その範囲は必要な者に限られなければならない。

採用される「ことになる」者も対象であるとされているため、採用前の段階から、採用が決まつていれば、適性評価の実施が可能である。もっとも、適性評価に要する期間の目安が示されていないし、個別案件によって期間が変動するため、内定後に適性評価を始めたとして、採用を予定している時期までに適性評価の結果が得られるかどうかは不確かである³。

次に、適性評価は、評価を受ける本人への告知と同意を得て行われることになる（重要経済安保情報保護活用法12条3項）。告知と同意の取得は行政機関の義務であるものの、これに加えて、事業者も本人の同意を得るべきことが閣議決定された運用基準で定められている。具体的には、適性評価の実施前に事業者が適性評価を受ける対象者の名簿を作成して行政機関に提出するにあたり、事業者は、評価を

¹ セキュリティ・クリアランス制度に関する人事労務管理における問題を検討したものとして、桜田雄紀＝渡辺雪彦「セキュリティクリアランス制度の社内運用にかかる実務上の考慮事項」NBL1297号(2025)43頁、細川智史＝大澤大＝湯浅諭＝岡田忠志「セキュリティ・クリアランス制度下での人事労務管理（前編）～従業員の新規募集・採用時の留意点～」NO&T International Trade Legal Update 国際通商・経済安全保障ニュースレター25号(2025)、同「セキュリティ・クリアランス制度下での人事労務管理（後編）～既存従業員の取扱い・業務委託時の留意点～」NO&T International Trade Legal Update 国際通商・経済安全保障ニュースレター27号(2025)がある。

² 内閣府政策統括官（経済安全保障担当）「重要経済安保情報保護活用法の運用に関するガイドライン（適合事業者編）」（第1版）（令和7年5月2日）（以下「事業者ガイドライン」）第2章第2節1。

³ 事業者ガイドライン第2章第1節2-13頁は、「重要経済安保情報を取り扱うという条件で採用されることになる求職者を候補者とすることは可能であると考えられる。ただし、適性評価の結果が通知されるまでにどの程度の期間を要するかはあらかじめ分からぬいため、結果が通知されるまでの間、当該求職者を不安定な地位に置くことになることに留意が必要である」とする。

受ける本人の同意を得るとされる⁴。

適性評価にあたっては、評価を受ける本人からの質問票の提出、上司等からの調査票の提出のほかに、面接や関係者への質問、人事管理情報による確認、公務所・公私の団体への照会等といった調査が実施される。調査項目は多岐に上り、本人から提出を受ける質問票の調査項目として、本人の経歴、本人・家族・同居人の国籍・帰化歴、繰り返し会ったり連絡を取ったりしている外国政府関係者の有無、来日外国人に対する国内での援助の有無、経済的援助や飲食接待などにより本人の業務に影響を及ぼす外国人の有無、外国政府関係者や外国人からの依頼や仕事の誘いの有無、外国金融機関の口座の有無、外国の不動産保有の有無、外国政府からの教育・医療・社会福祉等の支援の有無、海外渡航歴、犯罪・懲戒の経歴、薬物の濫用及び影響、精神疾患、信用状態その他の経済的な状況などがあげられている⁵。

適性評価の結果は、「評価対象者の個別具体的な事情を十分に考慮して、総合的に判断する」ものとされている⁶。そして、「適性評価調査を尽くしてもなお、評価対象者が重要経済安保情報を漏らすおそれがないと認めることについて疑念が残る場合」には、セキュリティ・クリアランスを認めないとされている⁷。評価に関して、外国との関係については、本人や配偶者が外国籍である場合について、そのような事実のみをもって直ちに適性があると認められないと判断されるわけでなく、個別具体的な事情を考慮して総合的に判断される、と説明されている⁸。

適性評価にあたって取得した個人情報について、行政機関については、重要経済安保情報の保護以外の目的のための利用・提供が禁止されている（重要経済安保情報保護活用法 16 条 1 項）。事業者につい

ては、行政機関から通知された適性評価の結果等について、重要経済安保情報の保護以外の目的のための利用・提供が禁止されるに留まる（重要経済安保情報保護活用法 16 条 2 項）。もっとも、運用基準において、事業者についても、適性評価の実施に当たって取得する個人情報全般について、目的外利用の禁止が定められ、禁止される目的外利用として、「適性評価の結果を考慮して、解雇、減給、降格、懲戒処分、自宅待機命令、不利益な配置の変更、労働契約内容の変更の強要、昇進若しくは昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと、又は専ら雑務に従事させるなど就業環境を害すること」が例示されている⁹。

3 外為法におけるみなし輸出管理の特定類型の概要

外為法では、居住者から非居住者に対して規制対象となる技術を提供することについて、みなし輸出として規制の対象としている（外為法 25 条 1 項）。この技術の「提供」は、幅広く、経済産業省によれば、技術データの提供だけでなく、技術指導、技能訓練、作業知識の提供、コンサルティングサービスその他の形態と理解され¹⁰、プレゼンテーションソフトによる表示説明、口頭による研究発表や指導も含むとされている¹¹。そのため、労働者が技術の研究開発を行う場面、それに関して意見交換をする場面も該当することになる。

外為法の運用¹²では、2022 年 5 月から、居住者が特定類型に該当する場合について、居住者から非居住者への技術の提供と扱うこととされた。この特定

⁴ 「重要経済安保情報の指定及びその解除、適性評価の実施並びに適合事業者の認定に関し、統一的な運用を図るための基準」（令和 7 年 1 月 31 日閣議決定）（以下「運用基準」）第 4 章第 2 節 2 (1) ②。

⁵ 運用基準添 5。

⁶ 運用基準第 4 章第 2 節 6 (1)。

⁷ 運用基準第 4 章第 2 節 6 (1)。

⁸ 運用基準案のパブリック・コメントに対する回答 131-133,142-144。内閣府政策統括官（経済安全保障担当）『適性評価に関する Q&A』（第 1 版）（令和 7 年 5 月 2 日）Q19。

⁹ 運用基準第 4 章第 1 節 3。

¹⁰ 経済産業省貿易経済協力局「外国為替及び外国貿易法第 25 条第 1 項及び外国為替令第 17 条第 2 項の規定に基づき許可を要する技術を提供する取引又は行為について」（4 貿局第 492 号、平成 4 年 12 月 21 日）（以下「役務通達」）

¹¹ 経済産業省貿易管理部「安全保障貿易に係る機微技術管理ガイド（大学・研究機関用）」（第 4 版、最終更新令和 6 年 7 月）24 頁。

¹² 役務通達。